МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Инвестиции в человеческий капитал

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	14	14	часов
4	Самостоятельная работа	90	90	часов
5	Всего (без экзамена)	104	104	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
			3.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Зачет: 8 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск

Согласована на портале № 48112

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 4 от «18» 4 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента	_____	В. Н. Жигалова
Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	В. В. Кручинин
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	Ю. В. Морозова
Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	С. В. Смирнова

Согласована на портале № 48112

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование теоретических знаний и практических навыков в области инвестирования в человеческий капитал

1.2. Задачи дисциплины

– ознакомить с сущностью и ролью теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем;

– изучить основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

– изучить цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

– научиться разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;

– овладеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Инвестиции в человеческий капитал» (Б1.В.ОД.16) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Кадровое планирование, Личные финансы, Оплата труда персонала, Психофизиология профессиональной деятельности.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование, Оценка персонала, Управление карьерой, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

– ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

– **уметь** определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

– **владеть** навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов влияющих на эффективность деятельности персонала; навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Согласована на портале № 48112

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Контактная работа (всего)	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	90	90
Подготовка к контрольным работам	18	18
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	72	72
Всего (без экзамена)	104	104
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр					
1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	2	2	12	14	ПК-1
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	2		16	18	ПК-1, ПК-7
3 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	2		12	14	ПК-1, ПК-7
4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	2		18	20	ПК-1, ПК-7
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	2		16	18	ПК-1, ПК-7
6 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	2		16	18	ПК-1, ПК-7
Итого за семестр	12	2	90	104	
Итого	12	2	90	104	

Согласована на портале № 48112

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал: понятие и особенности. Виды человеческого капитала.	2	ПК-1
	Итого	2	
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Оценка человеческого капитала на основе инвестиций в его развитие. Оценка человеческого капитала на основе подсчета затрат. Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. Оценка человеческого капитала по капитализации будущих доходов. Комбинированный метод Т. Витстейна. Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Индекс развития человеческого потенциал. Метод натуральных показателей.	2	ПК-1, ПК-7
	Итого	2	
3 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Особенности формирования жизненного цикла человеческого капитала. Жизненный цикл человеческого капитала. Анализ жизненного цикла типичного потребителя по модели Дж. Хэкмана.	2	ПК-1, ПК-7
	Итого	2	
4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	Понятие и особенности инвестиций в человеческий капитал. Виды инвестиций в человеческий капитал. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.	2	ПК-1, ПК-7
	Итого	2	
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Инвестирование в капитал здоровья. Инвестирование в интеллектуальный капитал. Инвестирование в социальный капитал.	2	ПК-1, ПК-7
	Итого	2	
6 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Метод капитализации деловой репутации (гудвилла). Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобретенного «гудвилла». Метод капитализации исторических затрат. Метод, основанный на оценке затрат на заме-	2	ПК-1, ПК-7

Согласована на портале № 48112

	щение. Модель чистой выгоды В. Морсе. Модель текущей стоимости будущих доходов Лева – Шварца. Модели, основанные на нефинансовых показателях.		
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин					
	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Кадровое планирование	+				+	
2 Личные финансы				+	+	+
3 Оплата труда персонала		+	+			+
4 Психофизиология профессиональной деятельности					+	
Последующие дисциплины						
1 Бизнес-планирование		+	+			
2 Оценка персонала		+				
3 Управление карьерой	+					
4 Управление человеческими ресурсами					+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-1	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест
ПК-7	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Согласована на портале № 48112

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-1, ПК-7
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
8 семестр				
1 ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ПК-1	Зачет, Тест
	Итого	12		
2 ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ПК-1, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	16		
3 ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛ	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ПК-1, ПК-7	Зачет, Тест
	Итого	12		
4 ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ПК-1, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	18		
5 ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ПК-1, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	16		
6 КАПИТАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ПК-1, ПК-7	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		

Согласована на портале № 48112

	Итого	16		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-1, ПК-7	Контрольная работа
Итого за семестр		90		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		94		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В. Н. Жигалова - 2018. 97 с. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 10.07.2019).

12.2. Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682/upravlenie-chelovecheskimi-resursami (дата обращения: 10.07.2019).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Жигалова В.Н. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.01 Экономика, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / В. Н. Жигалова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 10.07.2019).
2. Жигалова В. Н. Инвестиции в человеческий капитал: электронный курс / В. Н. Жигалова. – Томск ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Библиотека ТУСУР - https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya

Согласована на портале № 48112

2. Официальный сайт Минфина РФ http: //www.minfin.ru
3. Официальный сайт Госкомстата РФ http: //www.gks.ru
4. Словарь экономических терминов http://economicportal.ru
5. Информационно-правовая система "КонсультантПлюс" www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке www.consultant.ru)
6. ЭБС «Юрайт» biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке biblio-online.ru)
7. Экономические разделы поисковых систем общего назначения http://www.google.com/»
8. eLIBRARY.RU http://www.elibrary.ru

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip
- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
- Microsoft Windows
- OpenOffice

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

Согласована на портале № 48112

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1 Теория человеческого капитала зародилась в:

а) середине XX в.

б) начале XIX в.

в) конце XIX в.

г) конце XX в.

2 Первая работа о стоимостной оценке труда принадлежит:

а) Дж. Кендрику

б) У. Петти

в) У. Морсе

г) А. Смиту

3 Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет

а) биологический капитал

б) интеллектуальный капитал

в) трудовой капитал

г) капитал здоровья

4 Ввел различение между специальными и общими инвестициями в человека

а) Дж. Кендрик

б) Т. Шульц

в) Г. Беккер

г) Дж. Минцер

5 Человеческий капитал способен

а) накапливаться и воспроизводиться;

б) накапливаться, но не воспроизводиться;

в) не накапливаться, но воспроизводиться;

г) не накапливаться и не воспроизводиться

6 Человеческий капитал на индивидуальном уровне и человеческий капитал предприятий и фирм − это

а) микроуровень

Согласована на портале № 48112

б) мезоуровень

в) макроуровень

г) мегауровень

7 Упрощенное уравнение Дж.Минцера позволяет оценить

а) эффективность образования и медицины

б) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы

в) отдачу от инвестиций в образование, повышение квалификации и опыт работы с учетом пола работника и отработанного времени

г) отдачу от инвестиций в образование усредненного работника

8 Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете

а) предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

б) общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала

в) удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

г) общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

9 Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на

а) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

б) расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

в) сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

г) сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия)

10 Условная стоимость работника − это объем товаров, работ и услуг, который

а) как ожидается, работник предоставит или реализует, трудясь в данной организации

б) работник предоставляет или реализует, трудясь в данной организации

в) как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, трудясь в схожей организации

г) как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период

11 Обобщающим показателем уровня развития человеческого капитала выступает

а) индекс человеческого капитала

б) индекс человеческого развития

в) индекс скорости человеческого развития

г) индекс качества жизни

12 Качество жизни и индекс человеческого развития − эти понятия

а) противоположны по содержанию

б) не связаны

в) схожи по содержанию

г) находятся в прямой зависимости

13 При расчетах методом натуральных показателей учитывается

а) среднее и высшее образование

б) начальное, среднее, высшее и послевузовское образование

в) начальное, среднее, высшее образование

г) любое образование, в том числе неформальное

14 Инвестиции в человеческий капитал представляют собой

а) действия, повышающие общий уровень образованности и социальной культуры человека

б) только финансовые вложения в повышение квалификации человека

в) любые действия, повышающие профессиональную квалификацию и производительные

Согласована на портале № 48112

способности человека

г) все ответы верны

15 Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от

а) срока его использования

б) уровня ссудного процента

в) затраченных усилий

г) квалификации

16 Инвестиционный период физического капитала

а) равен инвестиционному периоду человеческого капитала

б) короче инвестиционного периода человеческого капитала

в) длиннее инвестиционного периода человеческого капитала

г) нет четкого соотношения

17 Чистый дисконтированный доход рассчитывается как

а) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам

в) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами

18 Инвестировать в человеческий капитал экономически целесообразно в том случае, если внутренняя норма доходности

а) равна ставке дисконтирования

б) равна 1

в) больше ставки дисконтирования

г) меньше ставки дисконтирования

19 Норма отдачи человеческого капитала − это

а) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

б) отношение всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, к инвестиционным затратам

в) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе производства человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами

г) сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с образовательными затратами

20 Инвестиции в капитал здоровья представляют собой

а) вложения в медицинскую страховку с целью уменьшения риска заболевания и негативных последствий от болезней

б) инвестиции в здоровый образ жизни

в) инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и соответственно работоспособности

г) все ответы верны

14.1.2. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины:

1 Основоположником современной теории

человеческого капитала считается:

а) Дж. Кендрик

б) Т. Шульц

в) Г. Беккер

г) Дж. Минцер

2 Кто автор первой работы о стоимостной оценке труда?

а) Дж. Кендрику

Согласована на портале № 48112

б) У. Петти

в) У. Морсе

г) А. Смиту

3 Л. Туроу определил человеческий капитал как

а) капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование либо через практический опыт

б) совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революции, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства

в) всеобщую форму экономической жизнедеятельности

г) способность производить предметы и услуги

4 Вещественный и человеческий капитал

а) полностью едины

б) противоположны

в) имеют общие черты

г) не сравнимы

5 Человеческий капитал подвержен

а) только моральному износу

б) только физическому износу

в) и физическому, и моральному износу

г) не подвержен износу

6 Способности к выработке плодотворных бизнес-идей составляют

а) интеллектуальный капитал

б) трудовой капитал

в) организационно-предпринимательский капитал

г) культурно-нравственный капитал

7 Ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций составляет

а) биологический капитал

б) интеллектуальный капитал

в) трудовой капитал

г) капитал здоровья

8 С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана

а) модель предельной полезности

б) модель распределения личных доходов

в) модель жизненного цикла человеческого капитала

г) модель потребности в инвестициях

9 Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что

а) все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию

б) все хозяйствующие субъекты не имеют полную информацию

в) не все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию

г) все хозяйствующие субъекты имеют неполную информацию

10 Ввел различение между специальными и общими инвестициями в человека

а) Дж. Кендрик

б) Т. Шульц

в) Г. Беккер

г) Дж. Минцер

11 Общий человеческий капитал − это

а) знания и навыки, неотделимые от места получения

б) знания и навыки безотносительно к тому, где они были получены, они могут быть использованы и на других рабочих местах

Согласована на портале № 48112

в) все знания, полученные человеком

г) знания и навыки, полученные человеком в процессе обучения

12 Неоклассическая теория человеческого капитала предполагает, что рынок труда является

а) олигополистическим

б) монополистическим

в) неконкурентным

г) конкурентным

13 Рост доходов стимулирует работника делать вложения в

а) здоровье

б) образование

в) повышение запаса знаний и навыков

г) все вышеперечисленное

14 Человеческий капитал способен

а) накапливаться и воспроизводиться;

б) накапливаться, но не воспроизводиться;

в) не накапливаться, но воспроизводиться;

г) не накапливаться и не воспроизводиться

15 В образовательную составляющую человеческого капитала, по мнению Дж. Кендрика, входят

а) инвестиции в социальный капитал

б) затраты на научные исследования и научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы

в) формальное и неформальное обучение

г) приобретение товаров длительного пользования

16 Уравнение Дж. Минцера позволяет сделать вывод, что

а) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков

б) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к снижению потенциальных заработков

в) увеличение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению текущих заработков

г) уменьшение числа лет образования и стажа работы приводит к увеличению потенциальных заработков

17 Если коэффициент Тобина меньше 1, то объект оценки следует считать

а) инвестиционно непривлекательным

б) инвестиционно привлекательным

в) незавершенным

г) завершенным

18 Позиционные издержки имеют место, если

а) руководитель желает заменить уволенного работника на человека с такими же профессиональными качествами

б) руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а все его личные способности

в) руководитель стремится заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а лишь некоторые его способности

г) руководитель желает заменить уволенного работника на человека с лучшими профессиональными качествами

19 Социальное одобрение входит в группу

а) денежных выгод

б) неденежных выгод

в) дополнительных льгот

г) престижности профессии

20 Условная стоимость работника − это объем товаров, работ и услуг, который

а) как ожидается, работник предоставит или реализует, трудясь в данной организации

Согласована на портале № 48112

б) работник предоставляет или реализует, трудясь в данной организации

в) как ожидается, работник мог бы предоставить или реализовать, трудясь в схожей организации

г) как ожидается, работник предоставит или реализует за трудоспособный период

14.1.3. Темы контрольных работ

1 Человеческий капитал формируется

а) обществом

б) конкретным человеком

в) группой лиц

г) все ответы верны

2 Воспроизводство человеческого капитала может быть

а) простым и расширенным

б) только простым

в) только расширенным

г) все ответы верны

3 Эффективность или отдача инвестиций в человеческий капитал зависит от

а. отрасли и предприятия, в которой он используется, и от личных мотиваций и ответственности человека

б. личных мотиваций и ответственности человека

в. востребованности направления работы человека

г. все ответы верны

4 Длинный цикл оборота национального человеческого капитала осуществляется примерно за

а) 25 − 40 лет

б) 15 − 25 лет

в) 55 − 70 лет

г) 50 − 60 лет

5 Средний цикл оборота характеризует воспроизводство

а) человеческого капитала организации

б) национального человеческого капитала

в) человеческого капитала региона

г) индивидуального человеческого капитала

6 Малый цикл оборота характеризуется движением

а) человеческого капитала организации

б) национального человеческого капитала

в) человеческого капитала региона

г) индивидуального человеческого капитала

7 При условии разделения жизненного
цикла человеческого капитала на шесть фаз рост стоимости человеческого капитала

а) происходит постоянно и равномерно

б) происходит скачкообразно

в) проходит только четыре этапа

г) происходит неравномерно и непостоянно

8 В модели Дж. Хэкмана предельная полезность дохода

а. остается фиксированной на протяжении жизни потребителя

б. не является фиксированной на протяжении жизни потребителя

в. остается фиксированной только на протяжении трудоспособной жизни
потребителя

г. не является фиксированной на протяжении трудоспособной жизни потребителя

9 В модели Дж. Хэкмана ставка процента

а. очищенная от налога, превосходит норму предпочтения во времени

б. неочищенная от налога, превосходит норму предпочтения во времени

в. очищенная от налога, не превосходит норму предпочтения во времени

г. очищенная от налога, превосходит норму предпочтения по доходности

Согласована на портале № 48112

10 Налоги на доходы не способствуют накоплению человеческого капитала
а. неверно при условии государственной поддержки
б. неверно
в. верно
г. верно только при условии государственной поддержки

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

Согласована на портале № 48112

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 48112